



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



Plate-forme RH
Secrétariat Général pour les Affaires
Régionales et Européennes
Grand Est

VEILLE RH-N°01 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – Janvier 2019

I) VEILLE JURIDIQUE.....	3
1) <u>DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES</u>	3
• <u>Publicité des créations et des vacances d'emplois sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique</u>	3
• <u>Revalorisation de la rémunération des apprentis du secteur public</u>	3
• <u>Les règles régissant le dossier personnel du fonctionnaire</u>	3
• <u>Avis du CESE sur l'évolution des métiers de la fonction publique</u>	3
• <u>Portabilité et revalorisation des droits à congé acquis au titre d'un compte épargne-temps (CET)</u>	3
2) <u>JURISPRUDENCE</u>	3
• <u>Le changement d'affectation d'un agent contractuel reconnu médicalement inapte sur son poste ne constitue pas une mesure de reclassement et est assimilable à une mesure d'ordre intérieur</u>	3
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	3
1) <u>LES BRÈVES</u>	3
• <u>Place de l'emploi public : le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique</u>	3
• <u>Le marché public interministériel de prestations intellectuelles de RH</u>	3
• <u>Bilan sur le télétravail dans la fonction publique</u>	3
• <u>Mobilité des fonctionnaires – les chiffres</u>	3
• <u>Rappels sur les conditions et le déroulement de la procédure disciplinaire dans la fonction publique</u>	3
• <u>Reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile</u>	3
• <u>Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP)</u>	3
2) <u>LES ARTICLES</u>	3
▶ <u>REFORME DE L'ÉTAT</u>	3
• <u>Le gouvernement cherche à mobiliser la majorité sur la réforme de la fonction publique</u>	3
• <u>Calendrier, concessions : la réforme de la fonction publique se précise</u>	3
▶ <u>TELETRAVAIL</u>	3
• <u>Le déploiement du télétravail jugé contraignant dans la fonction publique</u>	3
▶ <u>MOBILITE/COMPETENCES</u>	3
• <u>La mobilité des fonctionnaires de l'État fait du surplace</u>	3
• <u>Bisbilles autour de la réforme du régime de disponibilité des fonctionnaires</u>	3
• <u>Qu'attendre de la bourse de l'emploi commune aux trois versants ?</u>	3
▶ <u>CPF (dans le privé)</u>	3
• <u>Le compte personnel de formation : comment ça marche dans le privé ?</u>	3
▶ <u>EGALITE PROFESSIONNELLE</u>	3
• <u>Les dispositions du protocole sur l'égalité femmes-hommes qui iront dans la loi</u>	3
2) <u>REGARDS VERS LA FPT</u>	3
• <u>L'école des hauts cadres de la territoriale renforce la transversalité entre ses trois filières</u>	3
4) <u>REGARDS VERS LA FPH</u>	3
• <u>Le cumul d'activités public-privé chute fortement à l'hôpital en 2017</u>	3
• <u>Gestion des compétences</u>	3
5) <u>REGARDS VERS LE PRIVE</u>	3
• <u>France : étude prospective sur les métiers RH dans le secteur privé source Vision RH - DGAFP</u>	3

• Réseaux sociaux : utilisation des données RH pour gérer les compétences	3
En savoir plus sur usine-digitale.fr	3
• France : à la SNCF, la reconversion des salariés passe par de nouvelles fonctions	3
• Secteur privé : un recrutement innovant fondé sur les compétences comportementales (soft skills) : l'exemple d'Engie	3
• APEC NEWSLETER spécial gestion des compétences	3
6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA	3
• Danemark : renforcer les compétences européennes des fonctionnaires	3
BIBLIOGRAPHIE :	3
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique	3
.Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	3
Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service public, vise à faciliter le déploiement d'un plan de formation pour l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	3
Le Guide : https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements	3
.Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique.- Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation	3
.Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016	3
.Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (édition 2017)	3
.Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'Etat (édition 2017)	3
.L'apprentissage dans la fonction publique de l'État (édition 2017)	3
.L'action des PFRH (avril 2017)	3
.Répertoire interministériel des métiers de l'État (édition 2017)	3
Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (2016)	3
.Bilan de la déconcentration des actes de gestion (2016)	3
.Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines	3
.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique	3
.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques	3
.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État	3
.Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys	3
.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale	3
.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir	3
.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État	3
.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques	3
.La loi sur la mobilité des fonctionnaires	3
.L'École de la GRH : présentation de l'école	3
• « le guide de la mobilité dans la fonction publique »	3
**.....	3
NOUVEAU !	3
• Place de l'emploi public : le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique !	3



.....3

- [Le marché public interministériel de prestations](#).....3



.....3

******.....3

I) VEILLE JURIDIQUE

1) DISPOSITIONS JURIDIQUES DIVERSES

- **Publicité des créations et des vacances d'emplois sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique**

Source Vigie-DGAFP

L'article 2 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique a modifié l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin de prévoir la création, **au 1er janvier 2019**, d'un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique permettant la publicité des emplois créés ou vacants devant être pourvus par les autorités territoriales. Cet espace numérique est réalisé par les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique. Il a pour objectif de permettre des mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois et de développer des parcours professionnels entre les trois versants de la fonction publique.

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 met en œuvre cette obligation de publicité et harmonise les modalités de publication entre les trois versants de la fonction publique. La création ou la vacance de tout emploi permanent au sein des administrations relevant de l'un des versants de la fonction publique ainsi que leurs emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an, font l'objet, sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun. Cet avis de vacance, dont la durée de publication ne peut être inférieure à un mois, doit comporter un certain nombre d'informations précisées par l'article 3 du décret du 28 décembre 2018, notamment le versant de la fonction publique dont relève l'emploi, sa catégorie statutaire et son grade, l'organisme ou la structure opérant le recrutement, les références du métier, l'intitulé du poste, les missions, la localisation géographique et la date de vacance de l'emploi. Des informations sur la rémunération peuvent être mentionnées.

L'article 2 et les annexes du décret du 28 décembre 2018 établissent la liste des emplois exclus de cette obligation pour des raisons liées à leur nature particulière, tels que les emplois dont les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement, les corps des enseignants de la fonction publique de l'Etat, ou les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie de concours ou d'avancement de grade. La liste des corps mentionnés à l'annexe 2, relevant du ministère de l'économie et des finances et du ministère de l'action et des comptes publics, fera l'objet d'un réexamen au plus tard avant le 1er janvier 2021.

A titre transitoire et jusqu'au 1er janvier 2020, la publicité des emplois relevant de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière peut intervenir dans un délai de deux mois après une éventuelle première publicité réalisée par les administrations et les établissements concernés.

[Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques \(JO du 30/12/2018\)](#)

- **Revalorisation de la rémunération des apprentis du secteur public**

Source Vigie-DGAFP

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ([Vigie n° 106, octobre 2018](#)) favorise le développement de l'apprentissage en facilitant ses conditions d'accès et en le rendant plus attractif. Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, qui s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, revalorise la rémunération des apprentis et crée une catégorie dédiée spécifiquement aux jeunes âgés de vingt-six ans et plus qui peuvent désormais accéder à ce type de contrat en alternance jusqu'à l'âge de vingt-neuf ans. **Conformément à l'article D. 6272-1 du code du travail, ces dispositions s'appliquent au secteur public.**

Ainsi, le montant de la rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans, exprimée en pourcentage du SMIC, est revalorisé de 2 points. La nouvelle catégorie de rémunération applicable aux apprentis de 26 ans et plus permet aux intéressés de percevoir un salaire minimum égal au SMIC ou, s'il est plus élevé, au salaire minimum conventionnel.

Les dispositions de l'article D. 6272-2 dudit code sont maintenues. Ainsi, les pourcentages de rémunération applicables aux apprentis du secteur public sont uniformément majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau IV et de 20 points lorsque qu'il prépare un diplôme ou titre de niveau III. Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II ou I.

[Sous-section 2 de la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail \(salaire de l'apprenti\) : articles D. 6222-26 à D. 6222-32](#)

[Chapitre II du titre VII du livre II de la sixième partie réglementaire du code du travail \(la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial\) : articles D. 6272-1 et D. 6272-2](#)

- **Les règles régissant le dossier personnel du fonctionnaire**

Cet article présente les règles qui régissent la composition du dossier personnel de l'agent et son utilisation dans la fonction publique territoriale. Ces règles s'appliquent également dans les deux autres versants de la fonction publique.

<mailto://C>

[%7C/Users/kleince/AppData/Roaming/Thunderbird/Profiles/kq5oorvv.default/Mail/Local Folders/0 pour veille RH 2018 2019%E0 voir?number=120682089](#)

Le dossier du fonctionnaire / Georges Daniel
La Vie communale et départementale, n° 1081 - 01/12/2018. - p. 313-320

Daniel

MARILLIA

- **Avis du CESE sur l'évolution des métiers de la fonction publique**

Cet avis fait suite à deux précédents avis rendus par le CESE dans le domaine de la fonction publique : le premier avis (janvier 2017) amorce une réflexion prospective sur l'évolution de la fonction publique et les principes qui la régissent afin de proposer des pistes d'évolution à moyen terme ; le deuxième avis (novembre 2017) porte sur l'article préliminaire du projet de loi « Pour un Etat au service d'une société de confiance » qui énonce une stratégie nationale d'orientation de l'action publique pour la France à l'horizon 2022. Le présent avis complète la réflexion sur la question particulière des métiers de la fonction publique dans ses trois versants. Il appelle notamment à moderniser la fonction RH et à s'appuyer sur un dialogue social renouvelé.

[Évolution des métiers de la fonction publique / Michel BADRE, Pierre-Antoine GAILLY Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental - 11/12/2018, p. 1-93.](#)

[Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental - 11/12/2018, p. 1-93.](#)

- **Portabilité et revalorisation des droits à congé acquis au titre d'un compte épargne-temps (CET)**

Le dernier alinéa de l'article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, inséré par l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, dispose que l'agent admis à exercer une mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps (CET) et peut les utiliser en partie ou en totalité, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique, pris en application de ces dispositions, modifie les décrets des trois versants de la fonction publique instituant un compte épargne-temps afin d'y intégrer la portabilité du CET en cas de mobilité des magistrats de l'ordre judiciaire et de tous les agents publics, titulaires ou contractuels, relevant de l'un des versants de la fonction publique : Etat, territoriale ou hospitalière.

L'agent conserve ses droits acquis au titre du CET en cas de mobilité, que ce soit au sein de sa propre fonction publique ou dans une autre fonction publique quelle que soit sa position, y compris s'il est mis à disposition ou placé en position de disponibilité ou de détachement. A compter de la date d'affectation de l'agent, les droits au CET lui sont ouverts et l'administration, la collectivité ou l'établissement d'accueil en assurent la gestion en appliquant les règles qui lui sont propres : le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié pour la fonction publique de l'Etat, le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié pour la fonction publique hospitalière et le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié pour la fonction publique territoriale. Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents dont la mobilité a commencé avant le 30 décembre 2018, date d'entrée en vigueur du décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018.

Pour faciliter cette portabilité des droits, le décret du 27 décembre 2018 prévoit la délivrance, par la fonction publique d'origine, d'une attestation des droits à congés acquis par l'agent au titre du CET. Cette attestation est également rédigée par l'administration d'accueil au terme de la mobilité effectuée par l'agent.

Par ailleurs, le décret du 27 décembre 2018, pour la fonction publique territoriale, et l'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009, pour la fonction publique de l'Etat, abaissent de vingt à quinze jours le seuil à partir duquel les agents relevant de l'un de ces versants peuvent demander l'indemnisation des jours épargnés sur leur CET.

Cette indemnisation est revalorisée dans la fonction publique de l'Etat par l'arrêté du 28 novembre 2018 qui augmente de 10 euros les montants forfaitaires d'indemnisation **soit 135 euros pour la catégorie A, 90 euros pour la catégorie B et 75 euros pour la catégorie C**. Les employeurs territoriaux peuvent appliquer cette revalorisation en application de l'article 7 du décret du 26 août 2004 modifié.

Enfin, l'arrêté du 20 décembre 2018 modifie l'article 4 de l'arrêté du 17 avril 2014 pour améliorer le système de provision pour l'indemnisation des jours inscrits sur les CET des agents hospitaliers. « La provision correspond au nombre de jours constatés dans le compte épargne-temps et valorisés sur une base individuelle en retenant le coût moyen journalier par catégorie d'agents. »

[Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État « et dans la magistrature » \(mots ajoutés par le décret n° 2006-744 du 27 juin 2006, article 2, 1°\)](#)

[Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière](#)

[Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 28 août 2009 modifié pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature](#)

[Arrêté du 17 avril 2014 modifié fixant les modalités de comptabilisation et de transfert des droits au titre du compte épargne-temps des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière](#)

L'extension dans la fonction publique du don de jours de repos aux proches aidants
Cet article présente le dispositif mis en œuvre par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, qui étend le dispositif de don de jours de congés au profit des proches aidants

de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

[Don de jours de repos : l'extension aux proches aidants](#)
IAJ, novembre 2018, n° 11, p. 30 à 31

2) JURISPRUDENCE

- **Le changement d'affectation d'un agent contractuel reconnu médicalement inapte sur son poste ne constitue pas une mesure de reclassement et est assimilable à une mesure d'ordre intérieur**

Monsieur B, agent contractuel de la région Nord-Pas-de-Calais, a été déclaré médicalement apte à reprendre son travail, suite à plusieurs arrêts maladie, sous réserve d'un changement d'affectation "dans un environnement professionnel différent" : Monsieur B a donc été affecté dans un autre service de la région mais n'a pas rejoint ses nouvelles fonctions et a demandé son licenciement.

Monsieur B a saisi le Tribunal administratif de Lille d'une demande d'annulation à l'encontre de la décision d'affectation et de la décision implicite de refus de le licencier. Sa requête ayant été rejetée en première instance, il a formé appel devant la Cour administrative d'appel de Douai qui a fait droit à sa demande. La région Hauts-de-France, venant aux droits de la région Nord-Pas-de-Calais, a alors saisi le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'État rappelle, en premier lieu, le principe général du droit, applicable également aux agents contractuels de droit public, selon lequel, *"lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé, sans pouvoir imposer à celui-ci un reclassement"*. Il précise toutefois, dans un second temps, que cette obligation de reclassement n'est pas applicable à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne pouvant plus occuper leur emploi, se voient réaffectés sur un poste compatible avec leur état de santé.

Par ailleurs, jugeant l'affaire au fond, le Conseil d'Etat précise que *"les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération"*. En l'espèce, la décision de mutation de Monsieur B sur un autre poste, n'ayant entraîné aucune perte de rémunération ni de responsabilité, s'apparente à une mesure d'ordre intérieur et est en conséquence insusceptible de recours.

[CE, 7 décembre 2018, n°401812, mentionné aux tables du Recueil Lebon](#)

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES BRÈVES

- **Place de l'emploi public : le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique**

À partir du 15 février 2019, la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) se transforme et devient « Place de l'emploi public ». Ce nouveau portail regroupera les offres d'emploi des trois versants de la fonction publique : État, territoriale et hospitalière.

Au-delà de l'obligation de publicité des postes vacants pour les trois versants, « Place de l'emploi public » se veut avant tout un outil efficace au service de ceux qui recrutent, des agents publics qui souhaitent faire une mobilité, et des personnes en recherche d'emploi.

- **Le marché public interministériel de prestations intellectuelles de RH**

Un marché public de prestations intellectuelles en matière de ressources humaines a été mis en place pour accompagner les ministères et certains établissements publics dans le déploiement de leurs politiques de ressources humaines. Tous les ministères peuvent l'utiliser en mobilisant les financements nécessaires.

[Télécharger la plaquette de présentation du marché public interministériel de prestations intellectuelles RH \(PDF\)](#)

- **Bilan sur le télétravail dans la fonction publique**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ainsi que le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 encadrent la possibilité, pour les agents publics civils et les magistrats, d'exercer leurs fonctions en télétravail.

En mars 2018, on comptait 4,6 % d'agents en télétravail pour l'administration territoriale de l'État et en moyenne 3,5 % pour l'administration centrale.

Au-delà des chiffres, le bilan réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) met en évidence les actions menées par les services les plus engagés dans le déploiement du télétravail. En identifiant les obstacles rencontrés et les conditions de réussite, il met en lumière les impacts du télétravail sur les organisations de travail et souligne les facteurs clés du déploiement de cette modalité de travail à distance

[Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique : bilan du déploiement \(PDF\)](#)

- **Mobilité des fonctionnaires – les chiffres**

La DGAFP a publié une étude statistique sur la mobilité des fonctionnaires. D'après cette étude, au 31 décembre 2017, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine est relativement stable par rapport à l'année précédente : elle s'établit à 6,9 %, contre 7,0 % en 2016 (chiffre révisé).

La part des fonctionnaires en mobilité est la plus élevée au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (31,6 %), du ministère de la Transition écologique et solidaire (28,1 %) et dans les ministères sociaux (18,1 %).

[Les agents en position de mobilité au 31 décembre 2017 \(Stats rapides\)](#)

- **Rappels sur les conditions et le déroulement de la procédure disciplinaire dans la fonction publique**

Ce dossier fait un point sur la procédure disciplinaire dans la fonction publique territoriale. De nombreux aspects sont cependant applicables dans les deux autres versants de la fonction publique. La première partie du dossier, publiée dans le numéro IAJ de septembre 2018, porte sur les conditions d'engagement des poursuites disciplinaires. La seconde partie du dossier, publiée dans le numéro IAJ de novembre 2018, est consacrée à la présentation des étapes du déroulement de la procédure disciplinaire.

<mailto://C%7C/Users/kleince/AppData/Roaming/Thunderbird/Profiles/kq5oorvv.default/Mail/Local Folders/0 pour veille RH 2018 2019%E0 voir?number=120682089>

Procédure disciplinaire

- IAJ, septembre 2018, n° 10 (partie 1)
- IAJ, novembre 2018, n° 11 (partie 2)

- **Reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile**

Conseil des ministres du 4 janvier 2019

La ministre des armées a présenté une ordonnance portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile et un décret portant application de cette ordonnance.

Le 2° de l'article 30 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant à simplifier les procédures des dispositifs de reconversion dans la fonction publique prévus aux articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense, pour en améliorer l'efficacité et opérer dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre les modifications qui en résultent.

Cette réforme a pour objectif de :

- renforcer le dispositif de solidarité nationale (les emplois réservés) au profit des bénéficiaires prioritaires que sont notamment les blessés des armées ;
- créer un dispositif unique de reconversion des militaires et des anciens militaires vers la fonction publique s'inspirant du détachement-intégration ;
- rationaliser les procédures permettant de rendre ces outils plus lisibles pour les militaires et les administrations des trois fonctions publiques. L'effet attendu de cette simplification est une optimisation du processus de reconversion des militaires et des anciens militaires.

- **Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP)**

La liste des corps et emplois qui bénéficieront du RIFSEEP, ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a été mise à jour.

➤ [Prochaine échéance d'adhésion au RIFSEEP : 1^{er} janvier 2020](#)

➤ [Liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2019](#)

2) LES ARTICLES

► REFORME DE L'ÉTAT

- **Le gouvernement cherche à mobiliser la majorité sur la réforme de la fonction publique**

Acteurs Publics, 28 janv. 2019,

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a réuni, mercredi 23 janvier, des députés de la majorité pour une réunion d'information et de mobilisation sur la réforme de la fonction publique. Le sujet de la fonction publique doit encore "irriguer la majorité", dit-on en coulisses.

L'exécutif se tourne vers ses troupes pour défendre et mener à bien sa réforme de la fonction publique. Alors que le projet de loi actant cette réforme doit être présenté dans deux mois tout juste en Conseil des ministres, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a réuni, mercredi 23 janvier, plusieurs députés de la majorité pour faire un point sur ce chantier.

Au total, une vingtaine de parlementaires issus de la majorité (LREM et MoDem) étaient présents à ce dîner de travail : des membres de la commission des lois (l'instance qui sera saisie du projet de loi de réforme de la fonction publique) et quelques autres députés travaillant sur le sujet. Une rencontre qui se veut régulière.

Appel à la mobilisation

Comme le rapportent plusieurs participants, ce dîner fut notamment l'occasion pour le secrétaire d'État de revenir sur le calendrier envisagé pour cette réforme (à savoir une adoption d'ici l'été), sur les négociations engagées avec les organisations syndicales depuis près d'un an et sur les 4 axes d'évolution envisagés pour le cadre statutaire des agents publics : révision et simplification des instances de dialogue social, recours accru aux contractuels, développement de la rémunération et réforme des dispositifs d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Au-delà, cette rencontre "*fut surtout un appel à la mobilisation*" des députés sur cette réforme, expliquent des participants. À en croire certains bruits de couloir, ce serait même une nécessité. Le sujet de la fonction publique "*doit encore irriguer la majorité [...], ce n'est pas un thème que tout le monde connaît*", souffle-t-on ainsi au Palais-Bourbon. "*Il n'est pas certain que beaucoup d'entre nous se soient focalisés sur ce dossier qui s'annonce clivant et source de tensions*", abonde-t-on au sein de la majorité. Sollicité, le secrétariat d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics confirme ce dîner de travail, mais ne souhaite pas faire de commentaires sur son contenu.

Bientôt des propositions

Si le besoin "d'irrigation" de la majorité semble donc palpable, ses députés ne manqueront pas pour autant de formuler des propositions d'évolution pour le cadre statutaire des agents publics. Mis en place en avril 2018 et coordonné par la députée LREM Émilie Chalas, le groupe de travail "Fonction publique" de la majorité doit ainsi remettre rapidement sa contribution au gouvernement. À savoir dans les prochaines semaines.

Pour rappel, ce groupe de travail s'était donné comme objectif de réfléchir "*à la stratégie de pilotage et de transformation de la fonction publique annoncée par le gouvernement, au regard du référentiel*

fixé par le président de la République de réduire de 120 000 postes le nombre d'agents d'ici à 2022". Dans le détail, le groupe de travail a fondé sa réflexion autour de 3 axes de travail : le management et le manager dans la fonction publique ; les similitudes et les différences des trois versants de la fonction publique en matière de missions de service public ; et enfin, l'information, la numérisation et la dématérialisation.

- **Calendrier, concessions : la réforme de la fonction publique se précise**

Acteurs Publics, 24 janv. 2019,

Le projet de loi de réforme de la fonction publique sera à l'ordre du jour du Conseil des ministres du 27 mars. En amont, un avant-projet de loi sera présenté au sein des instances représentatives du secteur public. Des concessions sont faites par l'exécutif sur les rémunérations et le dialogue social.

Plus que deux mois avant que le projet de loi de réforme de la fonction publique ne gravisse les marches de l'Élysée. Comme l'a indiqué le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, jeudi 24 janvier, ce texte sera en effet présenté "*le 27 mars*" en Conseil des ministres. Le moyen ainsi pour le gouvernement de confirmer sa volonté d'avancer sur ce sujet et de tenir le calendrier initialement prévu malgré les doutes qui ont pu s'exprimer au sein de l'exécutif ces dernières semaines et la vive opposition syndicale au projet de réforme. Une position que les représentants du personnel n'ont pas manqué de mettre en avant cette semaine, lors de réunions bilatérales organisées avec le secrétaire d'État.

Mercredi 23 janvier, le porte-parole du gouvernement avait déjà indiqué que le passage du projet de loi en Conseil des ministres n'était "*pas reporté*". Il "*sera présenté, comme il est prévu depuis le premier jour, à la fin du mois de mars*", a-t-il affirmé lors du compte-rendu du Conseil des ministres, en soulignant que le texte était "*dans la phase prévue de concertation institutionnelle avec les partenaires sociaux*".

Grand débat pris en compte

Un "*avant-projet de loi*" devrait ainsi être rapidement présenté aux représentants du personnel et des employeurs dans le cadre des "*instances représentatives*", a annoncé le secrétaire d'État Olivier Dussopt au micro de Sud Radio jeudi 24 janvier.

La réforme de la fonction publique se superposera donc avec le "grand débat national" initié par le gouvernement en réponse à la crise des "gilets jaunes", qui doit durer jusqu'à la mi-mars. Mais si lors de ce débat, "*des questions apparaissent sur la gestion de la fonction publique, nous aurons le temps de les intégrer*", a précisé Olivier Dussopt.

Peu de chances néanmoins, selon lui, que les priorités qui pourraient être dégagées dans le cadre du "grand débat" concernent la gestion RH dans le secteur public. "*Je ne suis pas convaincu, peut-être que je me trompe, que les questions relatives par exemple aux compétences des commissions administratives paritaires (CAP) ou aux outils juridiques censés favoriser la mobilité soient au cœur du débat*", a-t-il souligné.

Concessions sur les rémunérations et le dialogue social

Si les grands axes de la réforme sont connus depuis de nombreux mois (révision et simplification des instances de dialogue social, recours accru aux contractuels, développement de la rémunération au mérite, révision des dispositifs d'accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels), quelques concessions ont été accordées aux représentants du personnel.

Lors de bilatérales, mercredi 23 janvier, le secrétaire d'État Olivier Dussopt a ainsi indiqué que la question de la structure des rémunérations (répartition entre la part indiciaire et la part indemnitaire) *“ne sera pas dans le projet de loi contrairement à ce qui était initialement souhaité”*, relate Mylène Jacquot, de la CFDT. Une concession que l'on confirme du côté de Bercy. *“C'est une question de bon sens compte tenu du chantier à venir de la réforme des retraites, dit une source proche du dossier. Il faut faire les choses dans l'ordre.”*

“Il aurait été aberrant de regarder la structure des rémunérations alors que la réforme des retraites va directement les impacter”, souligne ainsi Mylène Jacquot. Le développement de la rémunération au mérite n'est pas pour autant abandonné, ce sujet *“passant essentiellement par la voie réglementaire”*, explique la source bercyenne citée plus haut.

Autre concession du gouvernement : la possibilité de légiférer (après concertation) par ordonnances sur le dialogue social de proximité et notamment sur la possibilité de mettre en place des accords locaux. Une disposition devrait être intégrée en ce sens dans le projet de loi. *“Nous sommes très ouverts à une discussion sur le champ, la qualité et la portée du dialogue social [...], peu important les outils utilisés pour cela”*, confirme un acteur du dossier.

Les grands axes de l'agenda social

Comme l'a annoncé le secrétaire d'État Olivier Dussopt lors des bilatérales avec les représentants du personnel, l'agenda social du premier semestre 2019 s'articulera (outre la réforme de la fonction publique) autour de 4 thèmes : le suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le chantier de la protection sociale complémentaire, la question de l'attractivité dans la fonction publique et du recrutement, mais aussi la question de la santé au travail et notamment la médecine du travail. Sur ce dernier point et en particulier sur les instances médicales des ordonnances pourraient être prises.

► TELETRAVAIL

- **Le déploiement du télétravail jugé contraignant dans la fonction publique**

Acteurs Publics, 28 janv. 2019,

Qu'il s'agisse des employeurs publics ou des agents candidats, le déploiement du télétravail est *“perçu comme trop contraignant en gestion”*, explique un bilan de la mise en place de ce dispositif.

Mention passable pour le télétravail dans la fonction publique. Si son déploiement est *“largement positif”*, le dispositif est *“perçu comme trop contraignant en gestion”* par les employeurs publics et les agents candidats au télétravail, estime la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans un rapport publié le 21 janvier.

Ce document dresse le bilan du déploiement du télétravail dans la fonction publique depuis la publication en février 2016 d'un décret encadrant les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

“L'ensemble des agents rencontrés dit avoir gagné en efficacité avec la mise en place d'une nouvelle organisation du travail qui fonctionne mieux, un partage des tâches dans la semaine qui permet de moins se disperser et la satisfaction d'avancer mieux et plus vite, dit le rapport. Reste à faire évoluer l'environnement numérique de travail des agents pour que la promesse du « télé dans le travail » soit également source d'efficacité et de satisfaction pour l'ensemble des parties prenantes.”

Plusieurs types de points de vue sont exposés par la DGAFP dans son rapport : celui des pilotes des démarches (les directions), celui des encadrants gérant des télétravailleurs et bien entendu des agents ayant souhaité avoir recours au télétravail. Autant de témoignages recueillis grâce à une “enquête terrain” auprès de collectivités locales, de services de l’État ou d’établissements publics.

Rigidité réglementaire

Comme l’explique la DGAFP, la perception du décret de 2016 est “mitigée” du côté des pilotes des démarches. *“Si pour la plupart des administrations rencontrées, (ce) décret a sécurisé juridiquement la mise en place du télétravail, certaines ont considéré qu’il verrouillait leur dispositif préalablement déployé de façon expérimentale, d’autres ont été confrontées à des rigidités qui ont rendu difficile la mise en œuvre de dispositifs”*, explique la direction.

Les freins identifiés sont par exemple relatifs à la question des lieux d’exercice du télétravail. Pour rappel, le décret de 2016 stipule que le télétravail est *“organisé au domicile de l’agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d’affectation”*. La “majorité” des directions des ressources humaines rencontrées *“évoque une rigidité”* relative à cette dernière notion, souligne la DGAFP, qui cite notamment l’exemple d’agents de préfecture qui souhaiteraient télétravailler dans une sous-préfecture proche de leur domicile mais qui *“ne sont pas considérés comme télétravailleurs au regard du décret”*.

Autre rigidité observée : l’organisation du temps. Si le décret définitif fixe le plafond maximum à 3 jours de télétravail par semaine, le texte renvoie en effet aux arrêtés ministériels le soin de préciser les règles à respecter en matière de temps de travail. *“La plupart des arrêtés ministériels impose un regroupement par journées alors que de nombreux DRH souhaiteraient plus de flexibilité dans la gestion des temps : possibilité de retenir des demi-journées, un forfait mensuel révisable en fonction de l’activité”*, précise le bilan. Les modalités de prise en charge des coûts liés à l’exercice du télétravail ne sont pas épargnées non plus par les directions.

Politiques managériales impactées

Les réticences de l’encadrement au télétravail sont quant à elles liées *“à leurs pratiques habituelles de management”*. *“Elle se retrouvent dans la gestion des demandes des agents et dans la difficulté à adapter leur mode d’organisation du travail pour encadrer l’agent en télétravail”*, explique la DGAFP.

“Beaucoup d’encadrants réfractaires au télétravail avancent l’importance du relationnel dans leur management”, peut-on lire dans le bilan. La gestion des demandes peut aussi *“générer des tensions [...] car derrière l’acceptation ou le refus de la demande, et au-delà de la faisabilité technique et organisationnelle, c’est la reconnaissance de la capacité de l’agent à télétravailler qui se joue”*, ajoute le document.

Quant aux agents télétravailleurs, les difficultés rencontrées sont relatives notamment à l’environnement numérique de travail à distance, *“parfois dégradé selon les métiers et les besoins d’accès aux applications à distance”*, ou encore le rapport au collectif de travail. *“Si l’on n’a pas relevé de tensions particulières entre les agents télétravailleurs et les collectifs de travail, une majorité d’agents télétravailleurs évoque toutefois la nécessité de se justifier sur leur journée de télétravail”*, dit la DGAFP dans son rapport. Le *“risque d’isolement”*, quant à lui, n’est avancé que par un seul agent.

► MOBILITE/COMPETENCES

- **La mobilité des fonctionnaires de l'État fait du surplace**

Acteurs Publics, 8 janv. 2019,

La part des fonctionnaires civils des ministères en mobilité s'élevait à 6,9 % en 2017 après 7 % en 2016, selon une étude de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La mobilité des agents des ministères ne progresse pas. Selon une étude de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exerçaient pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine s'établissait à 6,9 % au 31 décembre 2017, contre 7 % en 2016.

Au total, sur les 1 545 362 titulaires civils que comptaient les ministères fin 2017, 105 906 étaient en position de mobilité, dont 25 727 hors de leur administration d'origine et 80 179 hors de leur corps d'origine, précise l'étude de la DGAFP publiée le 21 décembre

Dans le détail, la part des fonctionnaires en position de mobilité est la plus élevée au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (31,6 %), du ministère de la Transition écologique et solidaire (28,1 %), dans les ministères sociaux (18,1 %) ou encore au ministère des Armées (16,5%), de la Culture (14,8%) ou au Quai d'Orsay (11,5%) Au contraire, au sein du ministère de la Justice, cette proportion n'atteint que 3,3 %.

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total de titulaires civils gérés par le ministère (4)	Part des agents en mobilité (en %)	Évolution 2017/2016 (en points)	Effectif en activité hors de son administration		Effectif en activité hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Agriculture et Alimentation	9 843	31 140	31,6	0,9	220	6 465	2 427	728	3
Armées	5 976	36 244	16,5	-0,5	66	3 190	1 309	1 147	264
Culture (1)	1 456	9 826	14,8	-0,7	417	10 (5)	699	330	0
Économie et Finances, Action et Comptes publics (2)	7 201	150 677	4,8	0,0	706	801	3 253	2 347	94
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	52 417	976 453	5,4	-0,2	451	883 (6)	24 647	26 394	42
Europe et Affaires étrangères	693	6 045	11,5	-0,7	71	146	256	219	1
Intérieur, Cohésion des territoires et des Outre-mer	5 479	173 253	3,2	0,2	671	92	2 286	2 420	10
Justice (3)	2 663	80 596	3,3	0,1	235	7	1 289	1 132	0
Ministères sociaux	3 345	18 436	18,1	0,5	533	110 (7)	2 145	543	14
Services du Premier ministre	546	4 828	11,3	-1,8	30	2	378	131	5
Transition écologique et solidaire	16 287	57 864	28,1	-0,1	255	10 366	4 310	1 292	64
Ensemble	105 906	1 545 362	6,9	-0,1	3 655	22 072	42 999	36 683	497
Part dans l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État en position de mobilité (en %)	100,0				3,5	20,8	40,6	34,6	0,5

Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31/12/2017 (Source : DGAFP)

Détachement, position "la plus fréquente"

Comme le précise la DGAFP, la position de mobilité “la plus fréquente” est le détachement, à savoir la situation dans laquelle un agent est placé hors de son corps d’origine tout en continuant à bénéficier des droits à l’avancement et à la retraite attachés à ce même corps (ils restent alors en poste dans le public). Elle concernait ainsi, en 2017, 43 000 agents, soit 40,6 % des titulaires civils des ministères en position de mobilité. Une proportion en diminution puisqu’elle s’élevait à 41,7 % en 2016 et à 42,1 % en 2015.

Suit ensuite la position de disponibilité (dans le privé ou assimilé), c’est-à-dire la situation où les agents placés hors de leur corps d’origine ou de leur administration cessent de bénéficier de leurs droits à avancement et à la retraite*. Cette position concerne ainsi 34,6 % des titulaires des ministères en position de mobilité, soit environ 36 700 agents.

Les mises à disposition (MAD) – c’est-à-dire la situation dans laquelle le fonctionnaire demeure dans son corps d’origine, continue à percevoir la rémunération correspondante tout en exerçant ses fonctions hors de son administration d’origine – représentent quant à elles 3,5 % des agents en position de mobilité. La part des agents affectés dans la situation dite de position normale d’activité (PNA), à savoir la même situation qu’un agent mis à disposition mais rémunéré selon une convention de gestion par l’administration d’accueil, s’établit quant à elle à 20,8 %

Les femmes davantage mobiles

Concernant la proportion de femmes en position de mobilité, celle-ci s’établissait à 54 % en 2017 contre 53 % en 2016. Cette part est plus élevée pour les disponibilités (68 %). Elle est en revanche plus faible pour les positions normales d’activité (40 %).

Quant à la pyramide des âges des agents des ministères en mobilité, celle-ci est très variable selon la position statutaire considérée. Les fonctionnaires en disponibilité sont ainsi en moyenne plus jeunes que les autres (37 % d’entre eux avaient moins de 40 ans fin 2017). “À l’inverse, les autres positions de mobilité sont occupées par des personnes en moyenne plus âgées”, indique la DGAFP. Les moins de 40 ans représentaient ainsi “seulement” 18 % des fonctionnaires mis à disposition, 19 % de ceux en détachement et 21 % de ceux en PNA.

* Comme le prévoit une disposition introduite par le gouvernement dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (promulguée le 7 septembre 2018), les agents pourront désormais (et dans une limite maximum de cinq années) bénéficier du maintien de leurs droits à avancement en cas de mise en disponibilité.

- **Bisbilles autour de la réforme du régime de disponibilité des fonctionnaires**

Acteurs Publics, 9 janv. 2019,

Mi-décembre, le Conseil national d’évaluation des normes a rejeté par deux fois un projet de décret prévoyant le maintien des droits à l’avancement pour les agents en position de disponibilité. Les élus pointent les difficultés financières et organisationnelles d’une telle réforme. “Ce n’est pas le bout du monde”, répond-on à Bercy.

Les élus territoriaux montent au créneau sur la réforme du régime de disponibilité des agents publics. Par 2 délibérations en décembre, le Conseil national d’évaluation des normes (CNEN) a émis un avis défavorable sur un projet de décret par lequel le gouvernement entend pousser les fonctionnaires vers le privé, mais aussi les inciter à revenir dans la sphère publique. La première fois lors de sa séance du 13 décembre, puis le 17 décembre, suite à une demande d’inscription en “extrême urgence” du Premier ministre.

Pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

ce texte prévoit de maintenir les droits à l'avancement pour les agents en position de disponibilité pour une durée maximale de cinq ans avec l'obligation de réintégrer la fonction publique pour une durée minimale de dix-huit mois à l'issue de cette période de disponibilité.

Difficultés financières et organisationnelles

Deux griefs ont notamment été soulevés par les membres du CNEN représentant les élus. Les *“difficultés de mise en œuvre”* de cette réforme pour les collectivités, *“en particulier de petite taille”*, tout d'abord. Celles-ci devront d'une part *“pourvoir au remplacement du fonctionnaire en situation de disponibilité, le cas échéant en titularisant l'agent le remplaçant, et d'autre part, réintégrer le fonctionnaire après une période maximale de cinq ans pour une durée de dix-huit mois minimum”*, explique le Conseil dans sa délibération du 17 décembre. Il ajoute que l'application de ce dispositif *“pourrait être délicate s'agissant du remplacement des agents exerçant des responsabilités élevées”*.

Autre critique des élus territoriaux : le coût induit de la mesure. Si ces derniers *“sont conscients de la difficulté pour le ministère prescripteur de chiffrer les impacts financiers de la réforme s'agissant de la fonction publique territoriale”*, ils soulignent le *“paradoxe”* conduisant à transférer des charges nouvelles obligatoires et l'aléa financier imposé aux collectivités *“alors même que le montant n'a pu être estimé au préalable par les services des ministères”*.

Le collège des élus regrette par ailleurs *“que les surcoûts finalement induits sur les dépenses de fonctionnement des collectivités ne fassent pas l'objet d'un accompagnement financier de la part de l'État”*.

“Pas d'impact budgétaire significatif”

Du côté de Bercy, ces critiques sont balayées d'un revers de la main. *“Le Conseil est un peu tatillon [...], il n'y a pas de grandes difficultés étant donné que le retour d'un agent en disponibilité est de droit”*, explique-t-on en coulisses. Et de préciser que l'avancement sur cinq ans, *“ce n'est pas le bout du monde financièrement”*.

Comme le rappelle le gouvernement dans son étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 2,3 % des fonctionnaires territoriaux étaient en position de disponibilité au 31 décembre 2013 (selon les derniers chiffres disponibles). *“Au vu de ces effectifs, le maintien des droits à l'avancement d'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ne devrait pas avoir d'impact budgétaire significatif. [...] Cela d'autant plus que ce maintien des droits à l'avancement n'est prévu que pour une durée maximale de cinq ans, ce qui permet de réduire le coût budgétaire de la mesure”*, précise [l'étude](#) sans plus de détail.

S'agissant de l'avancement d'échelon, *“la durée moyenne dans chaque échelon étant comprise entre deux et trois ans, les fonctionnaires concernés par la prise en compte de l'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité ne sont susceptibles de progresser en moyenne que d'un ou deux échelons au cours de cette période”*, ajoute l'étude d'impact. S'agissant de l'avancement de grade, *“le gain d'indice lors d'une telle promotion est en moyenne inférieur ou égal à 40 points d'indice majoré”*.

Transmis au Conseil d'État, le décret devrait être présenté *“dans les prochaines semaines”* en Conseil des ministres, dit-on à Bercy. Reste à savoir si ce texte, dans la version qui sera publiée au Journal officiel, sera modifié. Le Premier ministre, en effet, n'est pas tenu de suivre l'avis du CNEN.

- **Qu'attendre de la bourse de l'emploi commune aux trois versants ?**

La Gazette, Publié le 21/01/2019

Mi-février sera officiellement lancé "Place de l'emploi public" : l'espace numérique de publication des emplois vacants commun aux trois versants de la fonction publique. Les employeurs publics sont à pied d'œuvre pour que l'interface remplisse son objectif, à savoir booster la mobilité inter-fonction publique.

Chiffres-clés

Le futur portail devrait proposer plus de **5 000 offres d'emplois en permanence** et représentera potentiellement **plus de 7 millions de visiteurs** par an. Source : ministère de l'Intérieur

La bourse de l'emploi inter-fonction publique, qui portera [le nom de « Place de l'emploi public », sera mise en service le 15 février d'après le ministère de l'intérieur](#). Permettra-t-elle, comme c'est l'objectif, une plus grande mobilité entre les trois versants ? Un comité des instances de pilotage va en tout cas veiller à ce que les agents qui se rendent sur la plateforme aient une bonne visibilité des postes auxquels ils peuvent prétendre.

La Fédération nationale des centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale travaillent, pour le versant territorial, depuis un an et demi sur cette interface numérique, attendue initialement pour ce début janvier. Mais du retard a été pris en raison d'ajustements techniques à réaliser, et du nécessaire besoin d'harmoniser les langages des trois fonctions publique pour des postes semblables, comme l'explique Philippe Houplain, directeur des systèmes d'information au groupement d'intérêt public informatique de la Fédération nationale des centres de gestion.

Toutes les annonces n'y seront pas publiées

Concrètement, du côté de la territoriale, la plateforme [Cap territorial](#) va disparaître pour migrer progressivement vers le site [emploi territorial](#). [Rendez-vous emploi public](#), qui héberge quant à lui les annonces recensées par les centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne, de la grande couronne ainsi que du centre de gestion de Seine-et-Marne, sera toujours accessible. « Place de l'emploi public » fera apparaître dix champs d'informations ([lire encadré en bas d'article](#)) d'une annonce émise par Emploi territorial et Rendez-vous emploi public. Un clic dessus renverra vers la publication plus détaillée de ces sites.

Attention : toutes les annonces de la FPT ne seront pas visibles sur la bourse commune, souligne Philippe Houplain. « Les sites de la territoriale continueront de publier à la fois les créations mais aussi les vacances de postes, même lorsque ces derniers sont en réalité déjà pourvus. La bourse commune, elle, ne publiera pas ce qui est déjà pourvu. »

Les territoriaux n'y trouveront pas non plus les emplois des établissements publics qui requièrent des qualifications professionnelles particulières et inscrits pour une durée déterminée sur une liste établie par décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ni les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées d'un statut particulier, certains emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques, ou encore les emplois occupés par les assistants d'éducation.

Intelligibilité des publications

Le centre de gestion (CDG) de l'Isère sera le référent pour la bonne exploitation de ce nouvel outil, indique son directeur Frédéric Castoldi. Son CDG et celui de la Charente-Maritime forment les gestionnaires RH des CDG nouvellement utilisateurs du site Emploi territorial pour les aider à « rendre intelligibles et cohérentes les publications des employeurs territoriaux avec celles des autres versants ». Et « chaque CDG doit aussi [par ailleurs] former ses collectivités au site Emploi territorial ».

« Indépendamment de cela, tous les CDG ont vocation à veiller – au moment de valider les offres qui seront publiées sur le site Emploi territorial – à ce que le nombre de caractères de l'intitulé [104 maximum] soit bien adapté à la consultation après reprise sur l'espace numérique commun », explique Frédéric Castoldi.

La campagne de sensibilisation sur ces aspects devrait se tenir tout au long du premier semestre.

Focus

Les 10 infos contenues dans une annonce sur « Place de l'emploi public »

- le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- la création ou vacance d'emploi ;
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi ;
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- les missions de l'emploi ;
- l'intitulé du poste ;
- la localisation géographique de l'emploi
- la date de la vacance de l'emploi ;
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire.

Références

[Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#)

► CPF (dans le privé)

- **Le compte personnel de formation : comment ça marche dans le privé ?**

La Gazette, Publié le 18/01/2019

Le 11 janvier, la Caisse des Dépôts a officiellement été chargée, par la ministre du Travail Muriel Pénicaud, d'engager les travaux de mise en œuvre du nouveau Compte personnel de formation. Celui-ci ne concerne, pour l'heure, que le secteur privé.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le Compte personnel de formation (CPF) pour en simplifier l'utilisation. Mais seulement pour les salariés et les demandeurs d'emploi du secteur privé. Les agents publics ne sont pas concernés par le CPF nouvelle version et personne n'est en mesure de dire aujourd'hui s'ils ont vocation à l'être et dans quel délai. Pour les autres actifs, le CPF ne sera plus alimenté en heures mais en euros à partir de novembre 2019.

8000 euros maximum

Il sera crédité de 500 euros par an pour un salarié à temps plein avec un plafond de 5000 euros, et de 800 euros plafonnés à 8000 euros pour les moins qualifiés. Les personnes à mi-temps, à 80 % des femmes, bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- **Les dispositions du protocole sur l'égalité femmes-hommes qui iront dans la loi**

Acteurs Publics, 29 janv. 2019,

Les modalités de mise en œuvre du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été précisées à l'occasion d'un comité de suivi présidé, mardi 29 janvier, par le secrétaire d'État Olivier Dussopt. De nombreuses dispositions ont vocation à être traduites dans la future loi de réforme de la fonction publique.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique entre dans sa phase opérationnelle. Lors de la première réunion du comité de suivi de ce protocole, mardi 29 janvier, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a présenté les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord. Et notamment celles ayant vocation à figurer dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique.

Prévu par le préambule de l'accord, ce comité censé se réunir "*au moins une fois par semestre*" est composé des employeurs publics et des organisations syndicales signataires du texte, à savoir la CFDT, l'Unsa, la FSU, Solidaires, la FA-FP, la CFE-CGC et la CFCTC. Son rôle : suivre la mise en œuvre des actions prévues par le protocole qui incombent aux employeurs, s'assurer du respect des échéances fixées et donc définir les modalités de mise en œuvre de certaines mesures.

Du nouveau pour le déroulement de carrière

Comme le détaille un document récapitulatif présenté à cette occasion et qu'*Acteurs publics* s'est procuré, les dispositions de l'accord de nature législative sont en effet nombreuses. Sera ainsi intégrée dans le statut l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action "égalité professionnelle" pluriannuel de trois ans dont le non-respect sera sanctionné. En cas de non-respect, les employeurs publics s'exposeront ainsi à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximum de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. L'ensemble des administrations de l'État seront concernés par cette obligation. Quant aux collectivités et aux établissements publics de santé, le seuil d'application doit encore être déterminé. Les modalités de contrôle de cette obligation seront précisées par décret.

La loi sera également modifiée pour garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement et prendre en compte cet équilibre. "*Ainsi lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, des actions doivent être mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions*", précise le document réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). "*Le tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus*", est-il ajouté.

L'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes actée avant le budget ?

Autres dispositions ayant vocation à être traduites législativement : l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de “*signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes*” et l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées. Le dispositif sera ainsi élargi aux dirigeants des établissements publics de l'État. Dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission à ce dispositif sera pour sa part abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Les collectivités n'y seront soumises que si elles disposent d'au moins 3 emplois fonctionnels, c'est-à-dire d'un certain niveau hiérarchique.

Le renforcement du contenu du rapport de situation comparée élaboré par les employeurs sera lui aussi inséré dans le statut général des fonctionnaires. Des données relatives aux écarts de rémunération et aux actes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements sexistes y seront notamment ajoutées.

Quant à l'exonération dans la fonction publique du jour de carence pour les femmes enceintes, celle-ci pourrait elle aussi trouver sa place dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique et non pas dans le futur budget comme ce qui était initialement prévu. “*Nous travaillons à cette hypothèse*”, explique-t-on à Bercy.

Fonds “Égalité professionnelle” : l'appel à projets bientôt lancé

Cette réunion fut aussi l'occasion pour le secrétaire d'État de préciser les modalités de mise en œuvre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle. Un dispositif prévu par le protocole. Financé grâce aux pénalités versées par les employeurs de l'État qui ne respecteraient pas le dispositif des nominations équilibrées, ce fonds doit permettre de “*soutenir des actions et des projets en faveur de la prévention et de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes*” dans la fonction publique. Ce fonds sera piloté par la DGAFP en lien avec le service des droits des femmes et de l'égalité de la direction générale de la cohésion sociale. Au niveau territorial, les services préfectoraux auront un rôle de coordination.

Le lancement de l'appel à projets est prévu pour “*fin février-début mars*”. Les réponses doivent parvenir d'ici la fin du mois d'avril. Le financement des projets débutera quant à lui “*à compter de mai-juin*”.

Un protocole ressuscité

Si l'application de ce protocole d'accord semble donc bien engagée, elle n'était pas gagnée d'avance. Pour sauver ce texte, rejeté le 30 novembre par les organisations syndicales, le secrétaire d'État a en effet surpris tout le monde en annonçant un changement des règles en fin d'année dernière. Alors qu'il devait initialement être basé sur la représentativité des syndicats à partir des résultats des élections professionnelles de 2014, le gouvernement a ainsi décidé que les résultats des élections du 6 décembre – postérieures à la signature de l'accord – serviraient finalement de base au protocole.

Le moyen ainsi de le rendre majoritaire et de renforcer sa légitimité grâce à la signature à rebours de Solidaires. Cette organisation syndicale s'est en effet désolidarisée de la CGT et de FO en ratifiant ledit protocole. Au total, ce sont donc 7 des 9 organisations syndicales qui ont signé le texte : la CFDT, l'Unsa, la FSU, Solidaires, la FA-FP, la CFTC et la CFE-CGC_

Le programme de travail pour les prochains mois

Comme le précise le document de la DGAFP, le premier semestre 2019 sera consacré à la concertation sur le projet de loi de réforme de la fonction publique et les dispositions relatives à l'égalité femmes-hommes qui y seront intégrées, au lancement du fonds “Égalité professionnelle”, mais aussi du “*plan spécifique crèches*”. Le deuxième trimestre sera quant à lui consacré à

l'élaboration des décrets d'application nécessaires et du référentiel de plan d'action "Égalité professionnelle", à la concertation "sur la méthodologie écarts de rémunération", à l'élaboration d'une charte de fonctionnement du dispositif de signalement des violences, mais aussi d'un projet de circulaire sur les référents "Égalité" qui doivent être déployés auprès des employeurs publics. Autant de dispositions présentes dans le protocole d'accord. Le comité de suivi doit quant à lui se réunir au deuxième puis au quatrième trimestre.

2) REGARDS VERS LA FPT

- **L'école des hauts cadres de la territoriale renforce la transversalité entre ses trois filières**
Acteurs Publics, 17 janv. 2019,

L'Institut national des études territoriales (Inet) vient de réviser la scolarité, en rapprochant les rentrées des administrateurs, des conservateurs de bibliothèque territoriaux et des ingénieurs en chef pour renforcer les synergies entre les trois filières et "donner plus de visibilité aux compétences".

Du neuf à l'Institut national des études territoriales (Inet). Cette école du service public sise comme l'ENA à Strasbourg et chargée de la formation initiale et continue des hauts fonctionnaires dirigeant les grandes collectivités territoriales et leurs établissements publics, fait évoluer sa scolarité. Objectif : rapprocher les scolarités de ses trois filières (administrateurs, conservateurs de bibliothèque, ingénieurs en chef).

L'Inet s'appuie ainsi sur un changement des dates de concours et la mise en œuvre récente de la formation initiale des élèves ingénieurs et ingénieurs en chef territoriaux. Pour rappel, un décret du 27 février 2016 a créé un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux distinct de celui des ingénieurs territoriaux, sur le modèle des cadres d'emplois d'administrateurs et d'attachés territoriaux pour la filière administrative. Le CNFPT assure l'organisation des concours externe, interne et de l'examen professionnel dès 2017. Les lauréats suivent une formation initiale d'application de douze mois dont une partie se déroule à l'INET. La première promotion a été formée en 2018.

Pour 2019, l'établissement dit vouloir renforcer les synergies entre les trois filières, donner plus de visibilité aux compétences développées dans une dynamique d'employabilité des élèves et consolider les spécificités métiers.

Rentrées rapprochées

Dans les faits, les élèves administrateurs et conservateurs de bibliothèque ont débuté leur scolarité conjointement à l'Inet depuis le 7 janvier 2019. Les élèves ingénieurs en chef, quant à eux, démarreront en mars. *"Ces rentrées rapprochées permettent d'organiser davantage de modules de formation interfilières communs à ces trois cadres d'emplois, précise l'Inet dans un communiqué. Il s'agit ainsi de renforcer, dès la scolarité, l'approche transversale et les points de convergence entre ces futurs cadres territoriaux amenés à travailler ensuite ensemble au sein des équipes de direction des collectivités."*

Le développement de ces synergies interfilières, notamment dans le processus d'apprentissage, et le développement d'une culture territoriale de niveau stratégique partagée *"contribuent à la compréhension des différents cadres d'emploi, leurs spécificités et facilitent ainsi leur complémentarité et le travail en réseau"*, dit encore l'institution.

La scolarité de chacune des trois filières va s'articuler autour de 6 blocs thématiques communs dispensés en alternance des périodes de stage : culture et expertise territoriale, gestion des ressources, politiques publiques, management, emploi (au sens de l'accompagnement individuel et collectif des élèves à la définition de leur projet professionnel et à la préparation de leur insertion professionnelle) et un dernier consacré à l' "ouverture" (études, participation à des colloques, etc.)

L'Inet indique aussi avoir l'intention de proposer aux grandes collectivités de prendre en stage une équipe mixte d'élèves issus de plusieurs filières, "afin de les préparer à leurs futures conditions de travail en collectivités".

4) REGARDS VERS LA FPH

- **Le cumul d'activités public-privé chute fortement à l'hôpital en 2017**

Source - HOSPIMEDIA 23/01/19

En 2017, la fonction publique hospitalière (FPH) a connu une chute de 47% des avis émis par la Commission de déontologie de la fonction publique, signale cette dernière dans son rapport annuel rendu public le 16 janvier

- **Gestion des compétences**

Source Site ANFH

L'ANFH a souhaité développer une **offre de services destinée à aider les établissements désireux de mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC).**

QU'EST CE QUE LA GPMC ?

La **GPMC** est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines qui tient compte des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'établissement. Il s'agit de créer une organisation dynamique des ressources qui permet d'adapter en continu les compétences disponibles à l'organisation du travail.

Adossé au projet d'établissement, la GPMC concilie les intérêts individuels et collectifs en favorisant le développement des compétences. **La FPTLV en devient alors l'un de ses principaux outils.** Généralement un dispositif de GPMC est composé de deux volets. Le premier est collectif et le second individuel :

- **Le volet collectif** détecte les points relatifs à l'évolution des métiers, des emplois, des compétences, des effectifs et anticipe les écarts possibles entre besoins et ressources sur un plan qualitatif et quantitatif. Il définit des règles et moyens facilitant l'ajustement.
- **Le volet individuel** vise à promouvoir de manière anticipée le développement des capacités d'évolution de chaque salarié dans le cadre de son parcours professionnel.

L'ANFH FACILITE LA GPMC

L'ANFH propose à ses adhérents, sur des sujets clés, des prestations associant formations/conseils et financements sur les fonds mutualisés ou négociés auprès des partenaires (fonds européens, Agences régionales de santé ...)

Une aide à l'appréhension de la démarche : journées d'information et de sensibilisation à la GPMC

L'intervention d'experts et la présentation des témoignages permettent d'aborder des sujets tels que la communication interne, le positionnement des différents acteurs, les facteurs clés du succès... Ces journées sont organisées par les délégations régionales ANFH.

Des outils techniques facilitant la mise en œuvre de la GPMC : un guide et un logiciel

L'ANFH a publié en 2011 un guide et ses outils qui abordent la GPMC sous plusieurs angles : théorie, organisation en mode projet, communication...

Le logiciel de gestion de la formation [GESFORM](#) a évolué pour intégrer des outils de mise en œuvre et de gestion de la GPMC. Ce module facilite, dans un premier temps, l'état des lieux (première étape de la mise en œuvre de la GPMC avec notamment la cartographie des métiers) et produit, dans un second temps, des statistiques et tableaux de bords nécessaires au pilotage des ressources humaines.

Des Dispositifs de développement des compétences

Des formations/actions pour accompagner les acteurs des projets GPMC (RH, cadres de proximité, représentants des personnels).

- des formations intra-établissement pour former l'équipe chargée du projet GPMC
- des formations pour les cadres (concepts, emploi-compétences et entretiens professionnels).
- des formations destinées aux DRH (prospective, emplois/compétences, effectifs)

Dans la continuité de cette offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

Une nouvelle offre a ainsi été conçue sur la base de l'analyse des besoins de différents établissements au niveau national, et se décompose en 4 thématiques :

- Construire et animer une démarche GPMC
- Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel (2 modules de formation)
- Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH
- Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel

Un soutien opérationnel aux établissements

Les délégations régionales ANFH peuvent répondre aux besoins des établissements au long de leur projet GPMC.

Par l'animation de réseaux permettant l'échange de pratiques entre établissements, l'utilisation de données nationales et la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

5) REGARDS VERS LE PRIVE

- **France : étude prospective sur les métiers RH dans le secteur privé**

source Vision RH - DGAFP

À l'occasion des 70 ans de sa création, l'ANDRH qui compte plus de 5 000 adhérents, a dévoilé les principaux résultats de son étude prospective « RH 7.0 : les scénarii prospectifs des métiers ressources humaines ». 21 scénarii prospectifs pour 7 tendances, 4 configurations, 7 compétences et postures attendues demain pour les professionnels RH : veiller, piloter, transformer, accompagner et conseiller, écouter, respecter, mesurer.

En savoir plus sur andrh.fr

- **Réseaux sociaux : utilisation des données RH pour gérer les compétences**

Source Vision RH - DGAFP

L'utilisation des données RH devient l'enjeu principal des DRH des entreprises privées. C'est ce qu'il ressort du *Talent Intelligence Summit* organisé à Londres par LinkedIn en novembre 2017. Selon le 1^{er} réseau social à vocation professionnelle, le développement d'indicateurs intelligents, le traitement des données deviendront la clé du recrutement et de la gestion des effectifs dans le futur.

En savoir plus sur usine-digitale.fr

- **France : à la SNCF, la reconversion des salariés passe par de nouvelles fonctions**

Source Vision RH – DGAFP

La SNCF propose à ses salariés « fragilisés » (en situation de handicap, dépassés par les nouvelles technologies, inaptés) des fonctions plus adaptées à leur nouvelle situation. Ils sont organisés en équipes « Alpha », véritables sas de retour vers l'emploi, et travaillent localement en appui des managers de proximité. Ils construisent en parallèle leur projet de reconversion en interne ou en externe, avec l'aide de conseillers mobilité.

En savoir plus sur lexpress.fr

- **Secteur privé : un recrutement innovant fondé sur les compétences comportementales (soft skills) : l'exemple d'Engie**

Source Vision RH – DGAFP

Engie a choisi un mode de recrutement innovant et c'est par une [grande campagne de communication](#) intitulée « *vous êtes l'énergie dont le monde a besoin* » que le groupe a fait connaître ses nouvelles orientations.

Choisir de sélectionner un candidat à un poste en s'intéressant à ses *soft skills*, c'est aller au-delà des diplômes, des qualifications, voire de l'expérience acquise.

Tout ce qui constitue le savoir-être d'un individu joue désormais un rôle primordial pour réussir l'adéquation entre postulant et offre d'emploi.

Le **5^e élément**, c'est ainsi qu'Engie définit ce profil idéal, en référence aux maîtres que sont les ressources qu'il utilise (l'eau, le soleil, la terre et le vent).

Cette expérience sur le recrutement initial est le prolongement de « [Leaders For Tomorrow](#) », le programme conçu pour les futurs dirigeants d'Engie. Les *soft skills* y occupent, là aussi, une place centrale puisque les compétences comportementales sont la clé pour intégrer ce cursus de détection des talents.

Dans un [sondage](#) (janvier 2017) du cabinet Robert Half auprès d'un panel de 200 DRH, 52 % d'entre eux disent accorder autant d'importance, voire davantage, aux *soft skills* qu'aux compétences techniques.

En savoir plus sur siecledigital.fr

- **APEC NEWSLETTER spécial gestion des compétences**

La gestion des compétences levier de performance

Parce qu'elle réconcilie besoins de l'entreprise et demandes des collaborateurs et des collaboratrices, la gestion des compétences bénéficie aux organisations, qui souhaitent répondre à l'évolution de leurs métiers, et aux cadres, désireux de progresser dans leurs carrières. Focus sur les dispositifs actuels dans une optique gagnant-gagnant.

Métiers et compétences cadres : quelles évolutions ?

L'élargissement des compétences nécessaires pour exercer un métier est une réalité pour l'ensemble des métiers cadres. Une plus grande polyvalence, voire polycompétence est de fait nécessaire et de plus en plus de compétences transverses sont exigées.

Voir plus

lien : <http://neomarket.diffusion.apec.fr/nl/jsp/m.jsp?c=%40k7%2Fcf4ODw4hNfBKLWzRIS0qVFiaPr75dmo6K6aTT%2B2A%3D>

6) REGARDS VERS L'EUROPE ET AU-DELA

- **Danemark : renforcer les compétences européennes des fonctionnaires**

Source Vision RH- DGAFP

Face à une sous-représentation des Danois au sein des institutions européennes, un phénomène qui va s'aggraver dans les 10 prochaines années avec le départ en retraite de 40 % d'entre eux, le gouvernement anticipe. Il a sélectionné 20 fonctionnaires qui vont recevoir une formation spécifique les préparant aux concours de l'Union et va envoyer, d'ici à 2025, 100 experts nationaux afin de développer l'intérêt pour une carrière européenne.

En savoir plus sur cphpost.dk (*en anglais*)

BIBLIOGRAPHIE :

- **Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique**

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

.Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service public, vise à faciliter le déploiement d'un plan de formation pour l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Le Guide : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements>

.[Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique.](#) -

Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation

.Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016

.Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (édition 2017)

.Le compte personnel de formation : guide de mise en œuvre du CPF des agents publics de l'État (édition 2017)

.L'apprentissage dans la fonction publique de l'État (édition 2017)

.L'action des PFRH (avril 2017)

.Répertoire interministériel des métiers de l'État (édition 2017)

Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (2016)

.Bilan de la déconcentration des actes de gestion (2016)

.Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines

.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques

.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État

.Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys

.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale

.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir

.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État

.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques

.La loi sur la mobilité des fonctionnaires

.L'École de la GRH : présentation de l'école

Pour mémoire :

- **« le guide de la mobilité dans la fonction publique »**

<https://vocationservicepublic.fr/guide-2019-de-la-mobilite-des-agents-publics#Telechargez-ici-la-version-pdf-du-Guide-interactif-complet>

NOUVEAU !

- **Place de l'emploi public : le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique !**



- **Le marché public interministériel de prestations**



**

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

<http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

La BIEP :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep>

Les Concours :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score>



Retrouvez les outils de la PFRH,
la **BIEP**, **SAFIRE**
et plus d'informations
sur le site de la fonction publique

En flashant ce code vous serez dirigé automatiquement vers le site